

SOMMAIRE

PAGE 2

• Recrutement

PAGE 3

- Le contrat de travail
- Les missions

PAGE 4

- Les congés
- Les droits syndicaux

Dossier coordonné par :

Stéphanie Alenda,
Fabrice Giovanazzi,
Catherine Gourbier.

Contacts :

- Secteur MI-SE/AED :
Tél. : 01 40 63 29 28
Courriel : mise@snes.edu
- Secteur juridique :
Tél. : 01 40 63 29 69
Courriel : action.juridique@snes.edu
- Secteur rémunération :
Tél. : 01 40 63 29 12
Courriel : remuneration@snes.edu



Pour nous contacter

www.snes.edu

EVS

EMPLOI VIE SCOLAIRE

EVS : mode d'emploi

« **A**ujourd'hui je travaille pour l'école ». Voilà le slogan que vous pouvez lire en ouvrant la page du site Internet du ministère consacrée au EVS. « Travaillez pour l'école » oui, mais à quel prix ?

Pendant l'été 2005, l'Éducation nationale lance son nouveau projet : la mise en place dans les établissements scolaires de 45 000 emplois vie scolaire. Sur ces 45 000, 27 000 remplaceront progressivement les anciens CES (contrats emploi solidarité) et CEC (contrats emploi consolidé). Une grande partie seront destinés aux vies scolaires des établissements sur des fonctions diverses et variées : de l'aide aux élèves handicapés à l'aide aux nouvelles technologies en passant par l'aide à la surveillance ou encore l'aide à la documentation. En résumé si vous êtes recruté, vous serez là pour remplir tous les « blancs » des établissements scolaires qui souffrent d'une pénurie de personnels depuis plusieurs années ; l'arrêt du recrutement de MI-SE (maître d'internat, surveillants d'externat), étudiants recrutés sur critères sociaux chargés de la surveillance des élèves, avait déjà entraîné la suppression de 5 600 emplois destinés aux jeunes qui voulaient financer leurs études.

La fin du dispositif « aides éducateur » a de même créé un vide : les jeunes embauchés avaient rapidement montré les besoins émergents des établissements pour des nouvelles technologies ou des élèves handicapés entre autres. Et c'est aujourd'hui ces manques qu'il vous faudra combler. Mais dans quelles conditions ?

Au lieu de répondre de façon ambitieuse aux besoins de nos établissements en créant de vrais emplois publics, c'est avec des contrats précaires de droit privé que le gouvernement a décidé d'aider les chômeurs. Les contrats CAE, par exemple, sont destinés « aux personnes sans emploi qui rencontrent des difficultés particulières d'accès à l'emploi ». Et si vous avez moins de 26 ans, le ministère fait des économies puisque c'est celui du Travail qui paye la note...

Mais pour vous, quelle porte de sortie prévue à la fin des deux ans maximum que vous pouvez faire ? Aucune ! Avec 26 heures de travail étalées sur toute la semaine payées à environ 700 euros, et aucune aide à la formation, rien n'est prévu ►►

suite en page 2

EMPLOI VIE SCOLAIRE (EVS)

►► *afin de vous aider vers une véritable insertion dans le travail.
La soi-disant « bataille pour l'emploi » du gouvernement, ne fait que baisser temporairement les chiffres du chômage et rien de plus. C'est pour cela que le SNES a décidé aujourd'hui de mettre à votre disposition ce petit guide de vos droits et devoirs :*

Il s'agit ici de vous éclairer sur vos droits mais aussi et surtout de vous informer sur une réalité qui frappe toute la fonction publique : la précarisation. C'est pour cela qu'il faut ne pas rester isolé, créer une vraie réflexion collective sur ce que l'Éducation nationale doit mettre en œuvre afin de proposer un service public de

qualité pour ces élèves et pour ces personnels, faire respecter les droits et les étendre. N'hésitez pas à contacter nos représentants SNES dans vos établissements si vous avez besoin d'aide : le bon réflexe, c'est le réflexe SNES !

Frédérique Rolet
cosecrétaire générale

Stéphanie Alenda
secrétaire nationale du secteur
étudiants surveillants

Les textes de référence :

- Loi n° 2005-32 de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005 (art 44).
- Décret n° 2005-242 du 17 mars 2005 relatif au contrat d'avenir (JO 18 mars 2005, <http://admi.net/jo/20050318>).
- Décret n° 2005-243 du 17 mars 2005 relatif au contrat d'accompagnement dans l'emploi.
- Circulaire DAF/C2 du 29 juillet 2005 sur la modalité de mise en œuvre des CA et CAE.

Recrutement

1. De quel type de contrat s'agit-il ?

Le contrat d'avenir (CA) et le contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) sont des contrats de droit privé à durée déterminée.

2. Qui peut bénéficier d'un CA ou d'un CAE ?

Le contrat d'avenir s'adresse à des personnes percevant des

minima sociaux depuis au moins six mois : RMI, allocation de parent isolé...

Le contrat d'accompagnement dans l'emploi s'adresse à des personnes rencontrant des difficultés particulières, sociales et professionnelles d'accès au marché du travail.

3. Y a-t-il des conditions de diplômes pour exercer en établissement scolaire ?

Non, aucun diplôme n'est exigé.

4. Quel est le parcours pour embaucher un Emploi Vie Scolaire dans un établissement ?

• *Étape 1* : Délibération du conseil d'administration. Il doit se prononcer sur les recrute-

ments : nombre et définition de ces contrats.

• *Étape 2* : Une fiche profil de poste doit être élaborée. Au minimum, elle ne doit pas être le fait du seul chef d'établissement. Cette fiche est transmise à l'ANPE.

• *Étape 3* : Pour les CAE, il doit y avoir une convention entre l'ANPE et l'EPL (établissement public local d'enseignement). Pour les CA, une convention entre l'EPL et, soit le conseil général, soit l'ANPE.

• *Étape 4* : L'ANPE adresse des candidats au chef d'établissement.

• *Étape 5* : Le chef d'établissement signe le contrat de travail avec le bénéficiaire.

• *Étape 6* : Demande d'un extrait de casier judiciaire au recruté. ■



© Clément Martin

Le contrat de travail

1. Pour quelle durée est signé le contrat de travail ?

- *Contrat d'avenir* : 2 ans pouvant être renouvelé sans dépasser 36 mois (durée dérogatoire entre 6 et 24 mois), les EVS sont souvent recrutés abusivement sur 10 mois : ils peuvent donc rester 3 années scolaires et demie, soit 36 mois à ce compte-là.

- *Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi* : Durée entre 6 et 24 mois, limite bloquante de 24 mois.

Tout renouvellement doit être précédé d'un entretien avec un conseiller de l'ANPE.

2. Quelle est la durée de la période d'essai ?

Elle est fixée à un mois.

3. Quelle est la durée hebdomadaire de travail ?

- *Contrat d'avenir* : 26 heures pouvant être portées à 35 heures pour prendre en compte les congés scolaires.

- Pour les *Contrats d'Accompagnement pour l'Emploi* : les horaires sont précisés dans le contrat, la durée hebdomadaire ne peut pas être inférieure à 20 heures.

4. Qui est l'employeur ?

Le chef de l'établissement scolaire pour le compte de l'EPL, qui a signé le contrat, y compris pour les EVS du premier degré.

5. Quelle est la rémunération ?

La base du salaire est le SMIC, 8,27 euros horaire depuis le 1^{er} juillet 2006. Soit 701,60 euros pour un CAE de 20 heures et 931,74 euros pour un CA de 26 heures.

6. Qu'en est-il du renouvellement du contrat ?

Le contrat peut-être renouvelé par écrit, après accord de l'ANPE sans dépasser les limites énoncées : 36 mois ou 24 mois au total.

7. Le contrat peut-il être rompu avant son terme ?

Oui : Si le salarié vise une embauche en CDI et CDD supérieur à 6 mois (article 122.4-7 du code du travail).

S'il y a accord des parties.

S'il y a faute grave d'une des parties.

En cas de force majeure (article 122.3-8 du code du travail).

8. Le contrat peut-il être suspendu ?

Oui : Si le titulaire veut effectuer une période d'essai en vue d'une embauche en CDI ou CDD supérieur à 6 mois. Si l'embauche est réalisée, le



© Thierry Nectoux

contrat est rompu automatiquement.

9. Peut-on cumuler un CA ou un CAE avec d'autres activités rémunérées ?

Oui : Si la durée quotidienne ne dépasse pas 10 heures.

Si on a l'accord de l'ANPE.

Si on ne dépasse pas 44 heures hebdomadaires en moyenne. Les cas de cumul sont l'exception.

10. Et s'il y a un conflit entre l'employeur et l'EVS ?

Ce sont des contrats de droit privé, il faut se reporter au code du travail : les conflits sont portés devant les prud'hommes. ■

Les missions

1. Quelles sont les missions des EVS ?

- Aide à l'accueil, à la surveillance, à l'encadrement des élèves.
- Aide à l'accueil et à l'intégration des élèves handicapés.

- Aide à la documentation (CDI).

- Aide à l'utilisation des nouvelles technologies.

- Aide à l'animation culturelle, artistique, sportive.

- Assistance administrative (y

compris auprès des directeurs d'école).

- Fonction ouvrière et de service.

2. Qui organise le travail des EVS ?

Le chef d'établissement fixe leur ►►

- service. En pratique, c'est souvent la personne chargée de la tâche (surveillance, documentation...) qui se voit imposer leur encadrement.

3. Qui est le responsable des élèves ?

- Les enseignants sont responsables des élèves pendant les cours portés à leur emploi du temps, même si un groupe est pris en charge par un EVS.
- Dans le cadre des activités de surveillance, les tâches de l'EVS doivent être clairement identifiées. Le problème n'en est pas pour autant résolu, car les missions ne sont que des missions



© Clément Martin

d'appui et non de substitution. En tout état de cause, le chef d'établissement est le seul responsable de l'ordre et de la sécurité.

4. Les EVS ont-ils droit à une formation ?

Les CAE peuvent avoir des actions de formation prévues par l'employeur. Les CA ont des

actions de formation, elles sont pendant le temps de travail ou hors du temps de travail, mais pour une durée très limitée.

5. Comment s'organisent leurs temps de présence ?

- Comme tous les salariés, ils ont droit à 20 minutes de pause au bout de 6 heures travaillées : incluse dans le temps de travail.
- Il n'existe pas de texte particulier pour le temps de repas. Si l'EVS reste à la disposition de l'employeur (repas pris à la cantine pour un EVS chargé de tâches de surveillance) le temps de repas est inclus dans le temps de travail. ■

Les congés

1. Les EVS ont-ils droit aux congés payés ?

Oui, 2 jours et demi par mois travaillé. Dans l'Éducation nationale, les congés payés sont attribués pendant les vacances scolaires.

2. Quels sont les congés pour événements familiaux ?

Sans condition d'ancienneté, les EVS ont par exemple 4 jours pour leur mariage et 11 jours pour congé de paternité. Le

congé de maternité est de 16 semaines.

3. Est-il possible d'avoir un congé parental d'éducation ?

Oui, si l'EVS a une ancienneté d'un an au moins à la date de la naissance. La durée du contrat n'est pas pour autant prolongée.

4. Que se passe-t-il en cas de maladie ?

L'EVS ne perçoit à compter du 4^e jour que les indemnités ver-

sées par la Sécurité sociale. Pour les 3 premiers jours, aucun salaire ni indemnité n'est versé : délai de carence.

5. Et en cas d'accident du travail ?

L'employeur doit être informé dans les 24 heures, il faut aussi dans les 48 heures en cas d'accident, prévenir la CPAM. Les indemnités journalières sont versées par la Sécurité sociale. ■

Les droits syndicaux

1. Les EVS ont-ils le droit de grève ?

Oui, comme tous les salariés. Le retrait de salaire est proportionnel à la durée de la grève : régime plus favorable que le retrait minimum d'un 30^e des fonctionnaires.

2. Les EVS ont-ils droit aux

heures d'information syndicale et au congé pour formation syndicale ?

Le ministère a été interrogé par la FSU qui a demandé la transposition des mesures mises en place pour les Aides-Éducateurs : pouvoir bénéficier d'une heure mensuelle d'information syndicale (ou 3 heures trimes-

trielles) ainsi qu'un droit à congé pour formation syndicale de 12 jours par année scolaire. Pour l'instant, aucune réponse n'a été donnée à cette demande.

Les EVS peuvent donc faire cette demande, et en informer le SNES pour une intervention en cas de refus. ■